

## COMUNICACIONES

RITA PRIETO PARA: **La discriminación laboral de la mujer: Una perspectiva neoclásica<sup>1</sup>**

El mercado laboral en lo que respecta al trabajo femenino se ha caracterizado tradicionalmente por dos hechos relevantes: por un lado, el porcentaje de las mujeres en la población total no se ha reflejado de forma adecuada en su proporción en la población activa, por otro, la cuestión de que el tipo de ocupaciones a los que tiene acceso ha cambiado muy poco en los últimos veinte años, concentrándose la mayoría de la fuerza laboral en las mismas.

Por ello, existe lo que podría denominarse una discriminación horizontal u ocupacional, complementándose esta forma primaria de segregación sexual con la vertical dentro de una ocupación dada: la tendencia a que la presencia de mujeres decline conforme los niveles de especialización y status vayan aumentando. Como es obvio, aunque la norma es que se presenten simultáneamente se puede encontrar esta última con independencia de la anterior. A mayor abundamiento, todo lo anterior se complementa —y en gran parte se explica por la propia discriminación— con la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Al análisis de estos hechos se dedica el resto del presente trabajo.

### *I.— Participación laboral de la mujer y discriminación*

Se podría arguir que la explicación del por qué hay una variación tan pequeña en las pautas de empleo de las mujeres entre ocupaciones se debe, más que a la presencia de barreras discriminatorias, a que el tipo de empleos que las mujeres desean no ha cambiado mucho a lo largo del tiempo y/o que la demanda relativa de trabajo femenino para categorías de empleo “femeninos” ha aumentado, por lo que sus salarios relativos serán mejores si permanecen en ellos.

En cuanto al primer aspecto, sin negar la importancia de la homosociabilidad —la preferencia a la compañía o a trabajar con personas del mismo sexo— no cabe duda de que con ello no se toma en consideración la influencia de la discriminación previa que motiva que se cambien las actitudes hacia el trabajo y/o se las pondere a la hora de optar por un empleo u otro. El ambiente social y las actitudes predominantes en un momento determinado en lo concerniente al papel que debe jugar la mujer en la economía son decisivas, pues la discriminación sexual comienza en la infancia. A título meramente anecdótico y para ejemplarizar gráficamente lo anterior, piénsese lo distinto que es jugar a ser doctor o enfermera, que va creando conciencia de la separación de funciones.

Asimismo, las suposiciones que un individuo efectúa sobre sus posibilidades de cambiar de empleo (o de ser despedido o ascender), están basadas mayoritariamente en la experiencia de lo que acontece a los otros miembros del grupo al cual pertenece. Si hay una segregación, tenderá a buscar trabajo en aquellas ocupaciones en las que las probabilidades a priori de obtenerlo sean mayores. La discriminación se auto-perpetua en el tiempo.

Más interés poseen las argumentaciones que inciden en el lado de la demanda de trabajo femenino. En toda la economía se ha producido una expansión del sector servicios y, dado que las mujeres están desproporcionadamente representadas en el mismo, se podría esperar un aumento en la tasa de participación al incrementarse las oportunidades de empleo con un crecimiento del salario real. Sin embargo, en un mundo neoclásico carecen de pausibilidad pues la movilidad de trabajo masculino tendería a anular las diferencias salariales, dejando aparte el hecho de que la teoría económica enseña justamente lo contrario: al ser menos elástica la oferta de trabajo de las mujeres que la de los hombres con respecto al salario, debido a su menor movilidad geográfica (por la familia) y ocupacional, su salario tiene que ser menor.

En adición, aunque tales explicaciones fuesen correctas dejarían sin explicar la discriminación vertical y las diferencias salariales, por lo que hay que dejarlas de lado y tomar como punto de partida que la discriminación existe y que esta puede revestir considerable importancia.

## II. *Modelos explicativos*

El punto central para la economía estriba en explicar, dentro de este contexto, en que situaciones puede darse el hecho de que grupos de individuos con las mismas características reciban distintos salarios. Es decir, por la propia dinámica del mercado si los empresarios intentan

maximizar beneficios y hay individuos con la misma productividad que reciben salarios diferenciales, sería rentable contratar aquellos con el salario menor. Cuando todos los empresarios siguiesen dicho proceso, el resultado final sería que al aumentar la demanda, se incrementarían las retribuciones monetarias del factor hasta el punto que las diferencias salariales se eliminarían. En la medida que esto no acontece, hay que colocar en primer plano las posibles explicaciones de por qué puede suceder lo contrario.

A estos efectos habría que distinguir entre aquellos que suponen competencia perfecta de los que alteran tal supuesto, ampliando, por otra parte, el marco para incluir aquellas opiniones que compiten con el paradigma neoclásico, tal como la teoría de los mercados duales.<sup>2</sup> Sin embargo, por razones de espacio únicamente se considerarán, por un lado, a la teoría del capital humano, por otro, los basados en información imperfecta, como ejemplos representativos de ambas tendencias, con una breve referencia a los modelos de preferencias discriminatorias.

## *II. 1. Competencia Perfecta.*

El primer modelo creado para explicar las diferencias salariales se debe a Becker<sup>3</sup> y continuado posteriormente por Arrow<sup>4</sup> y Barbara Bargmann.<sup>5</sup> En esencia, recuerdan inmediatamente los del comercio internacional en los que se supone que hay movilidad de factores dentro de un país pero que dicha movilidad se acaba en las fronteras. Aquí, en el mercado de trabajo, se altera el supuesto de la homogenidad del trabajo para postular la existencia de grupos heterogéneos, existiendo movilidad dentro del grupo pero no intergrupo por la presencia de preferencias discriminatorias, por parte de los empresarios. Habrá tanto salarios de equilibrio como grupos, teniendo las mujeres un salario menor al estar restringidas a un menor número de ocupaciones y poseer estas una relación capital-trabajo menor que las correspondientes a los hombres. Con ello, cada trabajador gana el valor de su productividad marginal, pero el de las mujeres es menor. Análogamente, si son los empleados varones los que rechazan al trabajar con el sexo opuesto se tendría una fuerza de trabajo segregada pero no una discriminación salarial.

Sin embargo, más que explicar las causas de la discriminación se estudian los efectos, por lo que no es necesario el detenernos más en ello. Por otra parte, aquellos que se adscriben a la teoría del capital humano, siguen suponiendo que los factores no son perfectamente substitutivos, ya que las mujeres detentan menos capital humano que los hombres al no tener tanta experiencia laboral como estos últimos por permanecer menos tiempo en el mercado laboral, y al poseer productivi-

dades distintas, tendrán, asimismo, salarios diferenciales, reflejando simplemente las diferencias de calidad entre ambos grupos.

No obstante, la anterior argumentación plantea un problema de cual es la causa y el efecto. Los salarios son un determinante importante a la hora de decidir el tiempo que se empleará en el mercado de trabajo, como puso de manifiesto Mincer,<sup>6</sup> por lo que apelar a la experiencia laboral no es una variable enteramente satisfactoria, ya que surgirá después de que se haya efectuado la elección entre trabajar en casa o fuera de ella, y, por lo tanto, el aducirlo simplemente refleja un efecto y no la auténtica causa. Esta habrá que buscarla en la existencia de una discriminación anterior que al hacer que el coste de oportunidad para las mujeres de asignar su tiempo a la producción de bienes domésticos en vez de al mercado, sea menor que el de los hombres, hace aparecer racional el no permanecer en el mercado laboral o, incluso, gastar más en educación en los hijos y no en las hijas. En último término, como se ha señalado la discriminación tiende a autopropagarse, por lo que analizarla en un solo punto temporal con abstracción de la historia pasada puede ser erróneo.

Este enfoque puede extenderse fácilmente para abarcar la discriminación horizontal. Se deduce de su esquema que las mujeres tenderán a ocupar empleos que tengan pocas oportunidades de aumentar su productividad por medio del "learning by doing", al no penalizar la discontinuidad en el trabajo. Sin embargo, no explica la concentración de trabajo femenino en un número pequeño de ocupaciones, para niveles de cualificación dados. El pretender incorporar este fenómeno sólo se podría efectuar por medio de la incorporación de "preferencias", lo cual no es satisfactorio tal como se ha señalado previamente.

Esta contraposición entre la explicación aseptica que proporciona la teoría del capital humano y el énfasis puesto en la existencia previa de discriminación puede hacerse evidente por un ejemplo. Imaginemos que las empresas asocian a la mujer con un elevado porcentaje de cambios en el empleo, asignándola a aquellos puestos cuyo abandono no sea tan importante, es decir, trabajos cuyo coste de adiestramiento sean muy bajos, lo cual al llevar aparejados salarios menores que otras ocupaciones que requieren más capital humano, pueden fomentar una mayor tasa de abandonos. En tal caso ¿los salarios son menores por un menor capital humano o por una discriminación previa?. La primera opción tiene a su favor la menor experiencia laboral, aunque la segunda se puede justificar, siempre que una persona conozca la existencia de una discriminación vertical, tenderá a formarse expectativas según lo que acontece en la realidad. Si la mayoría de las mujeres ocupan empleos que no aportan incentivos para permanecer en ellos, el porcentaje de abandonos será muy elevado y los miembros del grupo que entran en el merca-

do laboral obtendrán trabajos similares.

En el fondo el origen de las dificultades estriba, en gran parte, por haberse ceñido exclusivamente a lo que acontece en el lado de la oferta, descuidando la demanda de trabajo. Su inclusión en este contexto posibilita el resolver algunas de las contradicciones señaladas, sobre todo por medio de la consideración de que la información es imperfecta por lo que su adquisición implicará un coste. Sin embargo, esto lleva a abandonar los modelos de competencia perfecta.

## *II. 2. Competencia imperfecta*

En el mercado de trabajo se están incorporando continuamente nuevas personas que carecen de plena información sobre los sueldos que ofrecen las distintas empresas, por lo que existirá una distribución salarial de equilibrio caracterizada porque individuos con idénticas productividades obtendrán distintos salarios según las empresas a las que se hayan dirigido. Por lo que respecta a los empresarios, estos contratarán trabajadores sin una información total sobre cual es la auténtica productividad de los mismos, contrapartida al fenómeno anterior. En este caso al ser la información sobre los grupos minoritarios más escasa preferirán contratar a trabajadores del grupo mayoritario. Además, si la educación se considera como una prueba de la productividad real de un trabajador, hay otra razón para la discriminación. Las mujeres poseen niveles de educación menores que los hombres —bien por razones asociadas a un menor rendimiento esperado en la inversión en capital humano y/o reflejo de una discriminación previa—, por lo que obtendrán trabajo antes los masculinos (los más educados). Sin embargo, si la educación no refleja las diferencias en la productividad, los empresarios no estarán maximizando beneficios y si explicitando sus preferencias discriminatorias.

Sin embargo, tal como la expuso Phelps,<sup>7</sup> esta teoría es mucho más concisa. Concretamente está fundamentada en el supuesto de que los empresarios que están intentando maximizar beneficios esperados, toman el sexo del aspirante a un puesto de trabajo como prueba de las características del mismo, que no se pueden contratar directamente debido a su elevado coste, siendo el resultado la discriminación.

En tal caso, ya no es necesario refugiarse en preferencias discriminatorias por parte del empresario, sino que sus normas de decisión serán racionales y aunque a priori no quiera discriminar se llegará a esta solución.

Los individuos poseen distintas productividades y para las empresas es importante el colocarlas en los empleos más adecuados. Como la contratación de personal es un fenómeno costoso y la obtención de in-

formación adicional acerca de cada candidato individual es progresivamente más cara se tenderá a recurrir a los datos a su alcance. En tal caso, si el sexo se relaciona con ciertas características que interesan a la empresa, una correcta distribución de los puestos de trabajo llevará a utilizar dicha información. Por ello, si se cree que los trabajadores masculinos y femeninos poseen características diferentes -reales o imaginarias-, los empresarios tomarán en consideración el colectivo al cual se pertenece a la hora de asignar los puestos de trabajo y esto afectará al salario.

Las consecuencias son dobles: por un lado, al tomar en consideración las características medias del colectivo, se discrimina contra aquellos individuos cuyo trabajo es de mayor calidad que los del otro grupo, por otro, los efectos dinámicos. Desde el punto de vista del individuo, teniendo en cuenta su sexo, puede calcular el salario que espera obtener, siendo este menor para aquellos que poseen características peores. Al ser las oportunidades a su alcance distintas, su elección será diferente y esta, a su vez, hará que las oportunidades ante él abiertas sean distintas.

El resultado final son salarios desiguales para los hombres y las mujeres y asignaciones de ocupaciones distintas tanto para unos como otros. Sin embargo, para las personas dentro del mismo grupo los salarios son idénticos, lo que distingue fácilmente a estas teorías estadísticas de la discriminación de las fundamentadas en la distinción entre los mercados internos y externos a la empresa —mercados duales— en los que se presume que pueda haber, además, un considerable abanico salarial intragrupo, en función de otras características tales como la educación o el estado civil.

## *II. 3. Conclusiones*

Todo lo anterior constituye un marco conceptual apropiado, para plantear que tipos de medidas de política económica serían las más apropiadas para reducir o, en el límite, eliminar la discriminación laboral de la mujer.

A este respecto lo primero que hay que hacer notar es que la exigencia de un salario igual por el mismo trabajo, puede tener justamente los efectos contrarios que los deseados. Caso de que se exigiera a las empresas que pagaran la misma retribución, con independencia del grupo (sexo) al que pertenece el trabajador, lo que acontecería es que las empresas actuarían discriminadamente en el momento de la contratación, siendo el resultado una discriminación horizontal, reduciéndose la cuantía de mujeres ocupadas, aunque se beneficiarían de tal medida

aquellas que estuviesen previamente empleadas.

Más aún, suponiendo que no se modifican las actitudes del empresario en cuanto la valoración de hombres y mujeres, el aumento del salario de las mujeres haría crecer la demanda dirigida a sus substitutivos (hombres), por lo que no solamente crecería la cantidad empleada de hombres sino, asimismo, su salario, reduciéndose aún más el mercado para las mujeres. Por todo ello, las implicaciones que se deducen para emprender acciones correctoras son distintas. A fin de mejorar el status de las mujeres, lo que hay que modificar son las condiciones básicas del mercado, la oferta y demanda, mas que el resultado final; el precio. Entre aquellas dirigidas a mejorar la oferta se encontrarían medidas tendentes a incrementar el capital humano de las mujeres, aunque las diferencias salariales obedecen más a que éstas están relegadas en mercados de trabajo secundario que a auténticas diferencias en la productividad con respecto a los hombres. Como mínimo, siguen existiendo salarios diferenciales para el hombre y la mujer en la misma ocupación que se hacen difíciles de racionalizar como no sean apelando a actitudes discriminatorias previas.

Por otra parte, en lo que respecta a la demanda y suponiendo que se tengan determinados perjuicios en contra de la mujer o que se crea que son menos competentes, habría que modificar estas actitudes. Sin embargo, el tiempo que se necesita para esto es cuantioso. Si el empresario actúa así por deficiencias en la información éstas son más fácilmente subsanables que si son el resultado de perjuicios y "gustos para la discriminación" que solamente se podrán modificar a más largo plazo.

No obstante, y como matización importante, la discriminación tiende a autopropetarse. Como es evidente, en tales circunstancias, no es significativo el pretender dar facilidades de formación para aumentar el capital humano o incrementar la información en los mercados laborales, sino que podría ser extraordinariamente efectivo el establecer cupos, por ejemplo. Es decir, aunque la teoría neoclásica enfatiza la libertad de elección de ocupaciones, estas preferencias solamente son importantes para aquel conjunto de empleos en los que las personas reciben un aprendizaje antes de conseguir trabajo. Sin embargo, muchos puestos de trabajo son específicos de determinadas industrias y empresas y cuando se busca trabajo se solicita una ocupación dentro de una categoría de ocupaciones imprecisamente definidas. El empresario puede, en tales circunstancias, ejercer su potestad para fijar cual será la ocupación inicial y las posibilidades de ascenso. Se puede hablar más que de una elección de ocupaciones de una asignación de las mismas. En tales situaciones, el tipo de salario se determina por otras causas distintas a la mera productividad marginal y el establecimiento de cupos

no distorsionaría de forma grave unos mercados en los que la eficiencia asignativa brilla por su ausencia.

#### REFERENCIAS

1. Este trabajo tiene su origen en el presentado para la obtención del grado de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Barcelona, durante el curso académico 1979-80.
2. Asociados a los nombres de B. Doeringer y M. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass. 1971.
3. Becker, G.S.; *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press. Chicago, 1957.
4. Arrow, K: "The Theory of Discrimination" en *Discrimination in Labor Markets*, editado por O. Ashenfelter y A. Rees, Princeton University Press, 1976.
5. Barbara Bergmann: "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race and Sex" *Eastern Economic Journal*, April-June, 1974.
6. Mincer, J: "Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply" es *Aspects of Labor Economics*, N.B.E.R., Princeton University Press. 1962.
7. Phelps, E: "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, September, 1972.